

PENGARUH DISIPLIN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT WAHANA LINTAS BATAM

Yuvi¹, Triana Ananda Rustam²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb170910007@upbatam.ac.id

ABSTRACT

For an organization or agency, human resources are referred to as the main factor as the driving force of the organization. Whatever the purpose of an organization, the organization must be formed based on various visions. The purpose of this research is to find out how the effect of Discipline, Communication, and Work Motivation simultaneously on the job satisfaction of employees of PT Wahana Lintas Batam. This study uses a saturated sampling technique because the population is not large, that is 110 employees. The number of population and sample in saturated sampling is the same. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis while the hypothesis test in this study using t test and F test using SPSS Version 25 software program. From the results of hypothesis testing it is known that the variables of discipline and job satisfaction at PT Wahana Lintas Batam have a significant effect, communication and job satisfaction variables at PT Wahana Lintas Batam have a significant effect, work motivation and job satisfaction variables at PT Wahana Lintas Batam have a significant effect, Discipline variables, communication, and work motivation together have a significant effect on job satisfaction at PT Wahana Lintas Batam.

Keywords: *Communication; Discipline; Job Satisfaction; Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Bagi sebuah organisasi maupun instansi, pastinya memiliki tujuan yang ingin diraih. Salah satu faktor pendukung dalam mencapai tujuan ialah pribadi atau sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci penentuan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan aset perusahaan yang bernilai. Secanggih apapun teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang telah disediakan, jika sumber daya manusia itu tidak ada, maka semuanya akan menjadi tidak bermakna (Ardianti, Qomariah, & Wibowo, 2018:15).

Hal paling mendasar yang perlu dilakukan perusahaan untuk

mengembangkan potensinya adalah dengan mengukur terlebih dahulu tingkat kepuasan pekerja. Apabila pekerja tersebut merasa jika pekerjaan mereka memuaskan maka produktivitas, kualitas dan layanan pun akan meningkat. Kepuasan karyawan dapat ditimbulkan dari lingkungan kerja, kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri dan kepuasan terhadap kebutuhan. Berjalan atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kepuasan pekerjanya. Salah satu hal yang berpengaruh kepada kepuasan kerja yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja ialah sebuah sikap karyawan dalam menuruti aturan, norma dan tata tertib yang tertera dalam sebuah perusahaan, baik peraturan tersebut tulisan maupun tidak tertulis. Kedisiplinan yang benar tumbuh dan terpancar dari kesadaran manusia itu sendiri. Disiplin dapat dilatih melalui pendidikan ataupun penerapan

kebiasaan yang baik dari lingkungan keluarga maupun lingkungan luar. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaannya biasanya berdisiplin tinggi, sebaliknya jika orang tersebut berdisiplin buruk, ia akan gagal dalam pekerjaannya. Disiplin kerja sangat diperlukan dan sangat penting untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Selain disiplin kerja, hal yang juga berpengaruh ialah komunikasi. Komunikasi merupakan proses dalam menyampaikan informasi, pikiran dan perasaan antar individu dengan menggunakan isyarat yang dapat dimengerti bagi kedua pihak. Kadangkala komunikasi dapat digunakan dalam situasi tertentu untuk mengubah tingkah laku dan sikap seorang atau sekelompok. Sehingga terkadang ada perubahan tertentu yang diinginkan. Komunikasi selalu berperan penting dalam segala aspek dalam kehidupan manusia tentunya tentang hubungan antar karyawan pada suatu organisasi.

Hal yang berpengaruh penting selain disiplin dan komunikasi dalam bekerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan maupun suatu alasan yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja. Dengan mengetahui apa motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja, pemimpin perusahaan akan mengenal lebih baik karyawan tersebut. Motivasi dapat berasal dari internal maupun eksternal seseorang. Mempelajari motivasi dapat mendorong karyawan untuk semangat bekerja dan menjalankan tanggung jawabnya juga bisa membantu dalam hal pengambilan keputusan. Motivasi kerja yaitu dorongan yang tumbuh dari dalam diri manusia maupun dari luar diri manusia dalam melakukan sesuatu yang ingin dicapai.

Kepuasan dapat diartikan sebagai sesuatu yang telah diinginkan, sudah kita terima atau dapatkan. Kepuasan kerja adalah kepuasan yang dirasakan seorang pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya. Rasa puas dalam bekerja dapat dirasakan oleh karyawan dari berbagai macam aspek dan biasanya aspek ini dinilai dari imbalan yang

diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut. Jadi dapat dikatakan bahwa rasa puas bekerja menyangkut psikologis seseorang dalam perusahaan atau organisasi yang berasal dari keadaan atau lingkungan yang dirasakan oleh pekerja itu. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang bermacam-macam tergantung masing-masing individu. Oleh karena itu, kepuasan bekerja merupakan hal yang bersifat individu. Pengetahuan tentang kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan karena secara tidak langsung, karyawan-karyawan yang berprestasi akan terbentuk karena tingkat kepuasan mereka tinggi.

PT Wahana Lintas Batam merupakan perusahaan yang berjalan dalam bidang ekspedisi pengiriman atau pengangkutan barang. PT Wahana Lintas Batam telah berjalan selama 9 tahun sejak tahun 2011 dan beralamat di Komplek Ruko Inti Batam Blok A No. 6 Sei Panas, Kota Batam, Kepulauan Riau. PT Wahana Lintas Batam memiliki tenaga profesional dalam mendukung serta menjalankan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis yang ada di Indonesia. Pada saat ini, PT Wahana Lintas Batam telah memiliki armada 3 kapal kontainer dengan total kapasitas 500 TEUs dan melayani rute Jakarta, Batam, Pontianak, Palembang, Makassar, Banjarmasin. Adapun visi dari perusahaan ini adalah memberikan pelayanan terbaik untuk pelanggan dan misinya menjadi salah satu perusahaan handal dalam bidang kirim atau angkut barang via kapal laut, menciptakan rasa aman kepada pelanggan dalam menggunakan jasa PT Wahana Lintas Batam, terus meningkatkan efisiensi dan ketepatan waktu.

Sama seperti perusahaan pada umumnya, PT Wahana Lintas Batam juga tidak terlepas dari masalah. Kepuasan kerja pada PT Wahana Lintas Batam saat ini masih dapat dikatakan rendah, seperti yang ditemukan dalam disiplin kerja. Dalam hal disiplin kerja pada PT Wahana Lintas Batam bisa dikatakan rendah. Banyaknya karyawan yang melanggar aturan waktu masuk

kerja yang telah ditentukan merupakan cerminan bahwa karyawan kurang disiplin. Waktu masuk kerja pada PT Wahana Lintas Batam yaitu pukul 08.00 WIB tetapi masih terdapat pekerja yang telat.

Selain disiplin kerja, komunikasi kerja juga kurang diperhatikan pada PT Wahana Lintas Batam. Komunikasi adalah merupakan suatu proses dalam penyampaian informasi, pikiran dan perasaan antar individu dengan menggunakan isyarat yang dapat dimengerti bagi kedua pihak, kadangkala komunikasi dapat digunakan dalam situasi tertentu untuk mengubah tingkah laku dan sikap seorang atau sekelompok sehingga ada perubahan tertentu yang diinginkan. Pada PT Wahana Lintas Batam komunikasi masih kurang seperti kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan dalam menjalankan tugas. Pimpinan terkadang kurang tahu bagaimana supaya pesan yang disampaikan bisa dimengerti oleh karyawannya. Karyawan terkadang takut memberikan saran atau pendapat kepada atasannya, Selain itu, pimpinan tidak dan kurang memberikan teguran yang tegas untuk karyawan yang kurang menjalankan pekerjaannya secara baik dan maksimal.

Selain komunikasi kerja, hal yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kepuasan bekerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan maupun suatu alasan yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja. Dengan mengetahui apa motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja, pemimpin perusahaan akan mengenal lebih baik karyawan tersebut. Motivasi dapat berasal dari internal maupun eksternal seseorang. Pada PT Wahana Lintas Batam motivasi berupa hadiah jarang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang mencapai kinerja terbaik.

Dari teori diatas, penulis akan meneliti lebih lanjut untuk membahas lebih dalam mengenai "Pengaruh Disiplin, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Wahana Lintas Batam".

Berikut rumusan masalah:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wahana Lintas Batam ?
2. Apakah komunikasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wahana Lintas Batam ?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wahana Lintas Batam ?
4. Apakah disiplin, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wahana Lintas Batam ?

KAJIAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

Menurut (Supriyadi, Priadana, & Setia, 2017:26), disiplin adalah fungsi SDM yang utama, karena tingkat kepuasan yang tinggi dapat tercipta dari disiplin yang semakin membaik. Tanpa adanya pelatihan tentang disiplin kerja, akan susah untuk organisasi dalam menggapai hasil yang maksimal. Disiplin kerja ialah sikap/perilaku, menghargai, taat dan tunduk terhadap aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Serta bersedia melaksanakan atau tidak menghindar untuk menerima sanksi-sanksinya jika melanggar atau menyangkal wewenang dan tugas yang diberikan. Disiplin kerja ialah norma, sikap serta kepatuhan pekerja terhadap aturan, norma, dan standar yang berlaku.

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017:194), diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan seorang pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan ketat
6. Sanksi atau hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

2.2 Komunikasi

Dalam penelitian (Saputra & Turnip, 2018:3) komunikasi didefinisikan suatu proses pertukaran atau penyampaian

informasi dan pendapat dari pengirim pesan kepada orang yang menerima pesan. Penyampaian dan penerimaan pesan dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis. Setiap individu di organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat maka haruslah memiliki suatu sistem komunikasi yang terbina dengan baik. Komunikasi yang baik akan membuat pimpinan mudah dalam menjalankan fungsi manajemen seperti fungsi *actuating*, *organizing*, *controlling* dan *planning*. Komunikasi merupakan pertukaran pesan serta informasi yang dilakukan oleh dua individu antara komunikator dan komunikan secara langsung dan tidak langsung, baik menggunakan maupun tidak menggunakan media.

Indikator komunikasi menurut (Yunsepa, 2018:45), adalah :

1. Pemahaman informasi
2. Kesenangan rekan kerja
3. Pengaruh sikap dan tingkah laku
4. Hubungan antar karyawan yang semakin baik.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi yaitu energy kekuatan atau dorongan yang muncul dari pribadi seseorang untuk membangkitkan antusiasme dan kesabaran dalam mencapai tujuan yang diinginkan (M. P. P. Saputra & Adnyani, 2019:6963). Kata dasar motivasi adalah motive artinya sebab atau alasan seseorang untuk menjalankan suatu aktifitas. Dengan kata lain motivasi berarti suatu dorongan untuk melakukan tindakan / aktivitas secara sadar. Motivasi adalah mobilisasi atau daya penggerak yang berasal dari individu untuk melakukan kegiatan tertentu demi menggapai tujuan. Dengan pemberian motivasi tepat, karyawan terdorong untuk mengupayakan segala sesuatu yang mereka bisa untuk melaksanakan tugas mereka, dan mereka percaya bahwa ketika mencapai tujuan dan sasaran organisasi, maka karyawan juga mempertahankan kepentingan pribadi mereka.

Ada beberapa indikator motivasi kerja menurut (Bahri & Nisa, 2017:12), indikator tersebut antara lain :

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan
7. kesempatan

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berdampak besar terhadap jalannya kegiatan perusahaan. Apabila kepuasan kerja karyawan tinggi, maka produktivitas dan kehadiran akan meningkat juga. Karyawan pun akan betah bekerja diperusahaan tersebut. Dampaknya kejadian keluar masuknya pegawai pun akan berkurang juga. Sikap negatif akan terlihat dari karyawan yang kepuasan kerjanya rendah (Supriyadi et al., 2017:25).

Kepuasan kerja adalah perasaan atau emosi positif yang timbul dari seseorang atau pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya dimana perasaan puas tersebut asalnya dari penilaian seorang pekerja pada pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi pekerja dalam memandang pekerjaan yang mereka kerjakan. Keadaan emosi tergantung dari senang atau tidak menyenangkan suatu pekerjaan bagi pekerja. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara output atau tenaga yang diberikan pekerja kepada perusahaan dengan hasil yang diterima oleh pekerja tersebut. Ketika hasil yang diperoleh sebanding dengan yang diharapkan pekerja, pastinya akan terjadi kepuasan kerja.

Terdapat tujuh indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Busro, 2018:102) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
2. Gaji/Upah (*pay*)
3. Promosi (*promotion*)
4. Pengawasan (*supervision*)
5. Rekan kerja (*workers*)
6. Keadilan
7. Hasil Pekerjaan secara keseluruhan

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya oleh (Supriyadi et al., 2017:28), Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan

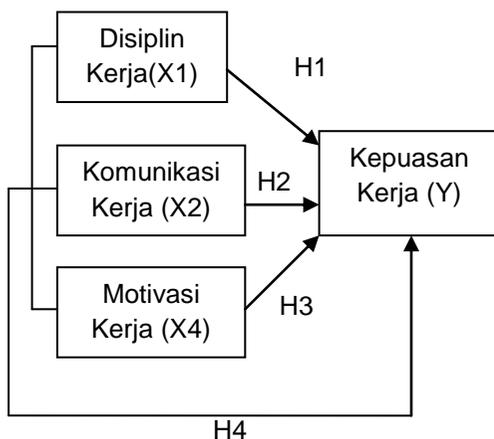
Kerja Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, memperoleh hasil bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh (A. Saputra & Turnip, 2018), Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut memperoleh hasil bahwa Motivasi, komunikasi dan disiplin kerja dapat bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya oleh (Ratnaningsih, 2017), Pengaruh Promosi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja : Studi Pada Bank BJB Se-Priangan Timur menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berikut ini merupakan kerangka pemikiran guna merumuskan hipotesis yang penulis teliti :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber : Data Penelitian, 2020)

2.7 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahana Lintas Batam.

H₂: Diduga komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahana Lintas Batam.

H₃: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahana Lintas Batam.

H₄: Diduga disiplin, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahana Lintas Batam.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah pedoman maupun teknik dalam mengumpulkan dan menganalisis data secara keseluruhan yang digunakan oleh peneliti. Desain penelitian ini menggunakan desain kausalitas. Desain kausalitas merupakan desain yang mengidentifikasi sebab dan akibat. Tujuan dilakukannya penelitian ini guna menguji pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Wahana Lintas Batam. Pengujian ini memakai metode penyebaran kuesioner dengan tujuan penyelesaian masalah serta pengambilan keputusan.

Populasi merupakan kumpulan orang yang membentuk sebuah kelompok, ataupun segala sesuatu yang berada di dalam suatu kawasan atau wilayah. Populasi penelitian yang dilakukan ini yaitu semua karyawan PT Wahana Lintas Batam yang mempunyai jumlah karyawan sebanyak 110 orang. Pengujian ini menggunakan metode teknik penyebaran kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis yang biasanya dijawab oleh responden. Penelitian jenis ini menggunakan penelitian kuantitatif dilakukan bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan dan juga untuk pengambilan keputusan dalam hipotesis yang sebelumnya telah diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah agar memahami atau mengetahui apakah Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Motivasi kerja memengaruhi

Kepuasan Kerja pada PT Wahana Lintas Batam. Penyebaran kuisioner dilakukan untuk memperoleh data atau informasi. Lalu data tersebut diolah menggunakan program satatistik yaitu *Statistical Package For Social Science* (SPSS). Pernyataan yang penulis masukkan

dalam penelitian ini berjumlah 24 pernyataan yang terdiri 6 pernyataan variabel disiplin kerja (X1), 6 pernyataan variabel komunikasi kerja (X2), 6 pernyataan variabel motivasi kerja (X3), dan 6 pernyataan variabel kepuasan Kerja (Y).

4.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,491	0,1874	Valid
	X _{1.2}	0,751	0,1874	Valid
	X _{1.3}	0,586	0,1874	Valid
	X _{1.4}	0,475	0,1874	Valid
	X _{1.5}	0,597	0,1874	Valid
	X _{1.6}	1	0,1874	Valid
Komunikasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,663	0,1874	Valid
	X _{2.2}	0,596	0,1874	Valid
	X _{2.3}	0,629	0,1874	Valid
	X _{2.4}	0,588	0,1874	Valid
	X _{2.5}	0,64	0,1874	Valid
	X _{2.6}	1	0,1874	Valid
Motivasi (X ₃)	X _{3.1}	0,583	0,1874	Valid
	X _{3.2}	0,636	0,1874	Valid
	X _{3.3}	0,495	0,1874	Valid
	X _{3.4}	0,613	0,1874	Valid
	X _{3.5}	0,675	0,1874	Valid
	X _{3.6}	1	0,1874	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y ₋₁	0,515	0,1874	Valid
	Y ₋₂	0,595	0,1874	Valid
	Y ₋₃	0,444	0,1874	Valid
	Y ₋₄	0,508	0,1874	Valid
	Y ₋₅	0,546	0,1874	Valid
	Y ₋₆	1	0,1874	Valid

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Dari tabel 1., dapat dilihat bahwa nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ untuk semua pernyataan dengan r_{tabel} berjumlah 0,1874 (df = 108). Kesimpulannya, maka semua

pernyataan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item dan data tersebut dinyatakan valid

4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja	0,882	□0,60	Reliabel
Komunikasi Kerja	0,906	□0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,893	□0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,873	□0,60	Reliabel

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* memperoleh nilai variabel disiplin kerja sebesar 0,882. Pada variabel komunikasi kerja diperoleh

nilai 0,906 selanjutnya motivasi kerja dengan nilai 0,893 dan kepuasan kerja 0,873. Semua hasil perhitungan reliabilitas melebihi melebihi 0,60. Maka kesimpulannya adalah instrument dari

penelitian ini reliabel atau bisa di percaya.

4.3 Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
(One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		110
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.63500265
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.077
	<i>Positive</i>	.033
	<i>Negative</i>	-.077
<i>Test Statistic</i>		.077
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.112 ^{c,d}

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa adanya distribusi normal yang terjadi pada analisis data *Kolmogorov-Smirnov*. Hal ini bisa dilihat dari nilai 0,112 dimana jumlah itu memiliki tingkat signifikansi lebih tinggi dari 0,05.

4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

	<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
	(<i>Constant</i>)		
1	Disiplin Kerja	.507	1.971
	Komunikasi Kerja	.170	5.900
	Motivasi Kerja	.159	6.281

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Tidak adanya permasalahan multikolinearitas dapat dinilai dari dua kriteria penilaian. Pertama, nilai VIF berada dibawah angka 10,. Kedua, nilai tolerance pada variabel bebas berada diatas 0,1. Dari tabel 4. Kita dapat melihat bahwa hasil uji memenuhi dua kriteria tersebut. Dimana nilai VIF untuk semua variabel bebas adalah dibawah 10, dan nilai tolerance diatas 0,1.

4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
		1	(<i>Constant</i>)	1.675		
	Disiplin Kerja	.035	.026	.177	1.325	.188
	Komunikasi Kerja	.013	.045	.067	.288	.774
	Motivasi Kerja	-.067	.050	-.320	-1.337	.184

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Dari tabel 5 diketahui bahwa semua nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja adalah melebihi 0,05 dimana artinya tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Beta		
1 (Constant)	,839	,830			1,011	,314
Disiplin Kerja	,132	,042	,141		3,110	,002
Komunikasi Kerja	,268	,073	,290		3,682	,000
Motivasi Kerja	,559	,080	,566		6,967	,000

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda yaitu :
 $Y = 0,839 + 0,132X_1 + 0,268X_2 + 0,559X_3$

Dimana persamaan tersebut berarti :

1. Nilai Konstanta sebesar 0,839 memiliki arti bahwa apabila variabel bebas memiliki nilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai sebesar 0,839.
2. Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X_1) yaitu 0,132 dimana berarti apabila disiplin kerja naik 1%, maka kepuasan kerja tentu akan mengalami kenaikan 0,132. Koefisien mempunyai nilai positif yang dimana artinya apabila disiplin kerja meningkat, kepuasan kerja juga akan meningkat.

3. Koefisien regresi untuk komunikasi kerja (X_2) yaitu 0,268 dimana berarti apabila komunikasi kerja naik 1%, maka kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan 0,268. Koefisien mempunyai nilai positif yang dimana artinya apabila komunikasi kerja meningkat, kepuasan kerja juga akan meningkat.

4. Koefisien regresi untuk motivasi kerja (X_3) yaitu 0,559 dimana berarti apabila motivasi kerja naik 1%, kepuasan kerja akan mengalami kenaikan 0,559. Koefisien mempunyai nilai positif yang dimana artinya apabila motivasi kerja meningkat, kepuasan kerja juga akan meningkat.

4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 ^a	,889	,886	1,65798

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Dari tabel 7 diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,886. Angka ini kemudian dibuat dalam bentuk persentase menjadi 88,6% dimana berarti variabel disiplin kerja, komunikasi

kerja dan motivasi kerja memiliki total 88,6% sebagai variabel yang memengaruhi kepuasan kerja dan 11,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.8 Hasil Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Beta	Beta	Beta		
1 (Constant)	0,839	,830			1,011	,314
Disiplin Kerja	,132	,042	,141		3,110	,002
Komunikasi Kerja	,268	,073	,290		3,682	,000
Motivasi Kerja	,559	,080	,566		6,967	,000

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Dari tabel 8 diketahui bahwa hasil pengujian tiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja yaitu :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Wahana Lintas Batam. Dikatakan positif karena nilai (thitung) untuk variabel

- disiplin kerja bernilai positif 3,110 > 1,65882 (ttabel). Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja sebesar 0,002 < 0,05 (nilai alpha). Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Wahana Lintas Batam. Dikatakan positif karena (thitung) untuk variabel komunikasi bernilai positif 3,682 > 1,65882 (ttabel). Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel

- komunikasi sebesar 0,000 < 0,05 (nilai alpha). Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima
3. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Wahana Lintas Batam. Dikatakan positif karena nilai (thitung) variabel motivasi bernilai positif 6,967 > 1,65882 (ttabel). Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel motivasi sebesar 0,000 < 0,05 (nilai alpha). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.

4.9 Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2326,836	3	775,612	282,154	,000 ^b
	<i>Residual</i>	291,382	106	2,749		
	<i>Total</i>	2618,218	109			

(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2020)

Tabel 9 diatas merupakan tabel hasil uji F dimana dapat kita ketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dan dependen. Dari tabel diketahui hasil Fhitung yaitu 282,154 dimana berarti Fhitung lebih besar jika dibanding dengan Ftabel (2,69). Selain itu, nilai signifikansi adalah sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 (F.sig 0,000 < α 0,005). Dimana berarti variabel disiplin kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y) karena merupakan penjelas yang signifikan terhadap kepuasan kerja

SIMPULAN

Berdasarkan dari data yang telah dikelola dan dianalisis serta pembahasan yang telah dibahas sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja pada PT Wahana Lintas Batam memiliki pengaruh yang signifikan.
2. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel komunikasi kerja dan kepuasan kerja pada PT Wahana Lintas Batam memiliki pengaruh yang signifikan.

3. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja pada PT Wahana Lintas Batam memiliki pengaruh yang signifikan.
4. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel disiplin kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Wahana Lintas Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 13–31.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN & BISNIS*, 18(1), 9–15.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Rev). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ratnaningsih, N. (2017). Pengaruh Promosi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Bank BJB Se-Priangan Timur. *Journal of Management Review*, 1(3).
- Saputra, A., & Turnip, R. R. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3b Sumbagut. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 29(2).
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, dan G. A. D. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, 8(1), 6961–6989.
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen (JRBM)*, 10(2), 24–33.
- Yunsepa, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. *Ecoment Global*, 3.